SCHL CMHC
Question habitation, comptez sur nous

ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE LOGEMENT POUR LES RURAUX ET LES AUTOCHTONES

RAPPORT D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE LOGEMENT POUR LES RURAUX ET LES AUTOCHTONES

Évaluation du programme de formation des cadres autochtones fondée sur les résultats de l'enquête auprès des cadres autochtones

92-07737/

ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION DES CADRES AUTOCHTONES FONDÉE SUR LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES CADRES AUTOCHTONES

ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE LOGEMENT POUR LES RURAUX ET LES AUTOCHTONES

Division de l'évaluation de programme
Société canadienne d'hypothèques et de logement

Juillet 1989

This report is also available in English from the Program Evaluation Division.

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
TABLE DES MATIÈRES	(i)
RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA DIRECTION	(ii)
LISTE DES TABLEAUX	(vi)
1.0 INTRODUCTION	1
A. Description du Programme de formation des cadres autochtones	1
B. Composition du groupe de cadres autochtones qui ont reçu la formation offerte par le programme	3
2.0 ANTÉCÉDENTS DE L'ENQUÊTE	4
A. But de l'enquête auprès des cadres autochtones	4
B. Méthode d'enquête, taux de réponse et qualité des données	5
3.0 ANALYSE DES QUESTIONS	6
A. Dans quelle mesure les participants répondaient-ils aux critères d'admissibilité au programme?	7
B. Accroissement des connaissances des cadres autochtones qui ont reçu la formation donnée par le programme	20
C. Succès du programme par rapport à l'accession des cadres autochtones au marché du travail dans le domaine du logement ou auprès de collectivités ou de groupes autochtones.	28
4.0 CONCLUSIONS	35

ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION DES CADRES AUTOCHTONES

RÉSUMÉ À L'INTENTION DE LA DIRECTION

Le présent document analyse les résultats d'une enquête auprès de ceux qui reçoivent une aide en vertu du Programme de formation des cadres autochtones, pour savoir dans quelle mesure celui-ci a atteint ses objectifs[1]. Le programme, qui a été lancé unilatéralement par la SCHL en 1974, est l'une des trois initiatives de formation des autochtones dont les frais sont aujourd'hui assumés à la fois par la SCHL et certains gouvernements provinciaux et territoriaux. De 1974 à 1988, 243 stagiaires ont participé au programme; 64,2 % d'entre eux ont reçu leur formation en Ontario ou dans les provinces des Prairies.

Parmi les cadres autochtones invités à répondre à un questionnaire par écrit ou au téléphone, 83,6 % ont répondu. Dans l'ensemble, la qualité des renseignements obtenus a été très bonne, dans ce sens que les répondants étaient représentatifs de l'ensemble des cadres qui ont participé au programme et que leurs réponses affichaient un degré remarquable d'uniformité et d'exactitude.

Les résultats de l'enquête sont regroupés sous trois chapitres qui correspondent aux trois étapes du programme: sélection des candidats, type et qualité de la formation, et accession au marché du travail.

A. Sélection des Candidats

Le processus de sélection des candidats au Programme de formation des cadres autochtones a été évalué au moyen de deux démarches, c'est-à-dire en cherchant la réponse à deux questions. Premièrement, dans quelle mesure les candidats répondaient-ils aux critères d'admissibilité: origine ethnique, éducation, aptitudes personnelles, et autres facteurs tels que connaissances en matière d'habitation et aptitudes pour la communication et l'organisation? Deuxièmement, dans quelle mesure le comité de sélection a-t-il suivi le processus de sélection établi?

Pratiquement tous les cadres autochtones répondaient aux exigences du programme en ce qui a trait à l'origine ethnique et à l'éducation. Quant à leur aptitude personnelle à devenir

---

[1] D'autres témoignages en provenance de groupes d'application LRA qui ont recommandé des candidats ou embauché des cadres, ainsi que de responsables des programmes LRA fédéraux-provinciaux qui ont aidé à administrer le Programme de formation des cadres autochtones, ont été incorporés dans le Rapport intégral sur les programmes de logement pour les ruraux et les autochtones.

cadre autochtone, l'examen de l'intérêt que chacun portait à l'habitation a montré que près d'un sur six candidats, surtout parmi les cadres de sexe masculin, avait une expérience de bénévolat qui pouvait être utile pour l'application des programmes LRA. La raison le plus souvent avancée par les candidats pour demander à participer au Programme de formation des cadres autochtones était le désir de trouver un emploi; venaient ensuite, en deuxième et en quatrième place respectivement, le désir de mieux connaître les programmes LRA et le désir d'accroître ses connaissances en matière d'habitation. Le désir de trouver un emploi s'est révélé le principal motif de demander à participer au programme, dans le cas des candidats de sexe féminin et des candidats admis dans les provinces de l'Atlantique et en Ontario.

Le fait que presque tous les cadres participants répondaient aux exigences minimales du programme en matière d'éducation, ou même les dépassaient, indique que les stagiaires avaient toutes les aptitudes voulues pour acquérir les connaissances requises sur la nature et l'application des programmes LRA et sur l'élaboration de programmes de logement en général.

La plupart des cadres ont dit avoir entendu parler du Programme de formation des cadres autochtones par la collectivité autochtone, ce qui indique que les participants avaient une certaine connaissance des questions autochtones. Mais lorsqu'on répartit les cadres par sexe et par région, le rôle des groupes autochtones varie passablement; en général, les femmes avaient entendu parler du programme par le SCHL ou par d'autres sources, telles que les centres d'emploi; par ailleurs, les groupes autochtones ont joué un rôle d'information moins grand auprès des candidats du Québec et de l'Ontario, que dans les autres régions du pays.

L'habileté des candidats au Programme de formation des cadres autochtones à organiser leur travail, à écrire des rapports et à communiquer efficacement a été considérée comme amplement suffisante pour recevoir la formation du programme, compte tenu de leur niveau d'éducation. Étant donné que 39 % des cadres autochtones avaient occupé un emploi rémunéré dans les métiers de la construction ou de la rénovation et 23 %, dans les domaines des activités sociales, des loisirs ou de l'orientation, avant de recevoir la formation du programme, il est évident qu'un nombre assez élevé d'entre eux répondaient au critère du programme relatif aux connaissances sur l'industrie de l'habitation et le développement des collectivités.

Dans la plupart des cas, les cadres autochtones ont été choisis à la suite d'une entrevue avec le représentant de la SCHL seul, sans la présence d'un membre du groupe autochtone comme le demandent les directives du programme. De tous ceux qui ont répondu à l'enquête, 67,7 % ont mentionné avoir été sélectionnés à la suite d'une entrevue avec la SCHL seule, et

6 % ont dit que leur entrevue s'était déroulée en présence de représentants de la SCHL et du groupe autochtone. La population autochtone a aussi participé au processus de sélection par les recommandations personnelles que des bandes sindiennes ou des groupes autochtones ont présentées à la SCHL; 49 % des cadres ont souligné avoir été ainsi sélectionnés. Lorsqu'on leur a demandé si certains points du processus de sélection devaient être changés, 90,1 % des répondants ont dit qu'ils n'avaient aucun changement à recommander.

B. Qualité de la Formation

Les réponses que les cadres ont données, lorsqu'ils ont évalué l'amélioration de leur connaissance des programmes LRA et de leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement, ont servi à juger de la qualité de la formation des cadres.

Globalement, la plupart des cadres ont été très positifs en ce qui a trait à la façon dont le programme leur avait permis d'améliorer leur connaissance des programmes LRA et leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. En général, les plus positifs sont ceux qui avaient occupé un emploi avant leur formation, ou qui ont reçu des commentaires constructifs de la part de leur superviseur, ou qui eu la chance de recevoir une formation où la participation active l'emportait sur l'écoute passive. En somme, le programme pourrait avoir un bien meilleur rendement si l'on mettait l'accent sur ces caractéristiques dans le processus de formation.

Le fait que la période de formation ait été longue ou courte, ou qu'elle ait été entreprise selon un plan établi ou non, n'a guère modifié l'opinion des cadres sur la valeur éducative du programme: pour 89,6 % des répondants l'évaluation de leur expérience de formation se situe entre assez et très satisfaisant. Par contre, 61,7 % seulement avaient la même opinion sur la durée de leur contrat. Plus de 75 % des répondants ont considéré la durée de leur travail comme trop courte.

C. Succès du Programme par Rapport à L'Accession au Marché du Travail

Le succès du programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail a été évalué par l'examen du niveau d'emploi atteint par les cadres immédiatement après leur formation, par le temps qu'il leur a fallu pour trouver un emploi, par le genre de travail obtenu et par la facilité avec laquelle ils ont réussi à trouver un emploi.

En tout, 52,9 % des cadres autochtones ont trouvé un emploi immédiatement après leur formation; la plupart d'entre eux avaient été recommandés au programme par un groupe autochtone

ou des particuliers de la communauté autochtone. Plus d'un tiers des cadres ont trouvé leur premier emploi auprès d'un groupe autochtone, la plupart du temps dans le secteur du logement. Aujourd'hui, 37 % environ des cadres autochtones travaillent encore dans ce secteur. Globalement, 70 % environ des cadres croient que le programme les a aidés à trouver du travail et à avancer dans leur carrière. Ceux qui se sont dits insatisfaits des débouchés d'emploi qui s'offraient à eux se retrouvent surtout dans la région de l'Atlantique, où 51,7 % seulement des cadres étaient d'avis que la facilité de trouver un emploi dans le domaine du logement se situait entre assez et très grande, alors que leur nombre atteignait 80 % parmi ceux qui avaient reçu leur formation ailleurs dans le pays.

Lorsqu'on essaie d'expliquer le taux de succès du programme de formation des cadres autochtones par rapport à l'accession des cadres au marché du travail, on ne peut assez dire l'importance d'une expérience de travail dans le domaine du logement. On a constaté que les cadres qui occupaient un emploi juste avant leur formation et qui voulaient participer au programme afin d'améliorer leur aptitudes en matière de logement avaient beaucoup plus de chances de trouver un emploi au sortir de leur formation.

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
1.	Dépenses du Programme de formation des cadres autochtones de 1974 à 1978	3
2.	Nombre de cadres autochtones par province de formation	4
3.	Nombre de cadres autochtones par année de formation et par sexe	4
4.	Taux de réponse par province de formation	6
5.	Répartition des cadres autochtones par niveau d'éducation et par région	9
6.	Aptitude à recevoir le formation dans le domaine du logement	11
7.	Motif principal de demander à recevoir la formation de cadre autochtone, selon que le candidat occupait un emploi à ce moment-là ou non.	12
8A.	Façon dont les cadres ont entendu parler du programme	14
8B.	Personnes qui ont conseillé aux cadres ayant une expérience de travail rémunéré dans le domaine du logement de s'inscrire au programme.	15
9.	Expérience antérieure de travail rémunéré des cadres autochtones.	16
10.	Méthodes de sélection des stagiaires par année de formation	18
11.	Méthodes de sélection des stagiaires par région de formation	19
12.	Liens entre l'amélioration des connaissances des participants en matière de logement et leurs caractéristiques personnelles.	22
13.	Liens entre l'amélioration des connaissances des participants en matière de logement et les divers aspects du programme	25
14.	Satisfaction des cadres à l'égard de leur formation	26
15.	Répartition des cadres employés immédiatement après leur formation, selon les personnes qui leur ont suggéré de s'inscrire au programme.	30

16. Genre d'emploi obtenu après la formation 30

17A. Emploi des cadres avant la formation et immédiatement après 32

17B. Opinion des cadres sur la durée du contrat 33

18. Cadres qui sont d'accord avec les énoncés concernant la facilité à trouver un emploi dans le domaine du logement 34

1.0 INTRODUCTION

A. Description du Programme de Formation des Cadres Autochtones

Le Programme de formation des cadres autochtones de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) existe depuis 1974. Il donne une formation spécialisée en cours d'emploi, sur les méthodes d'élaboration de programmes de logement et l'administration des programmes de logement pour les ruraux et les autochtones (LRA), aux autochtones qui ont une certaine connaissance des questions et des problèmes de logement des autochtones et qui s'y intéressent.

Le Programme de formation des cadres autochtones est l'une des trois initiatives de formation mises en oeuvre pour promouvoir la participation des clients dans l'application des programmes LRA. Les programmes LRA représentent la principale initiative de la part des gouvernements fédéral et provinciaux ou territoriaux pour fournir une aide financière à la construction, à l'achat ou à la réparation de logements dans les régions rurales hors des réserves; mais la formation des cadres autochtones peut aussi s'étendre à l'application des programmes de la SCHL pour le logement autochtone sans but lucratif en milieu urbain ou dans les réserves.

La SCHL aide aussi à la formation des autochtones en détachant des experts en logement auprès de groupes autochtones intéressés au logement et en finançant la formation du personnel de ces organismes. Une évaluation plus détaillée des trois programmes de formation LRA, chacun séparément et ensuite collectivement, est présentée dans le Rapport intégral sur les programmes LRA.

Après une courte période de travail dans un bureau de la SCHL, d'une province ou d'un groupe autochtone, les cadres autochtones sont censés retourner travailler auprès des groupes autochtones ou des collectivités locales qui les ont désignés pour suivre le cours de formation. Les cadres qui n'avaient pas de travail avant leur formation doivent être placés dans un emploi relié au domaine du logement, ou aidés dans ce sens, une fois leur stage de travail terminé; en cas d'impossibilité, il faut les aider à trouver du travail en dehors du domaine du logement.

Les objectifs du programme sont:

- donner une formation et une orientation spéciales à des autochtones dans le domaine des programmes de logement, afin de les aider à acquérir les connaissances et les aptitudes qui leur permettront d'aider leurs collectivités ou organismes autochtones à élaborer et gérer leurs propres programmes de logement et à atteindre leurs buts en matière de logement;

- offrir un emploi et d'autres débouchés de carrière dans la SCHL, les sociétés d'habitation provinciales, d'autres organismes gouvernementaux, des organismes sans but lucratif, ou le secteur privé; et

- accroître le nombre d'autochtones qualifiés au sein de la main-d'oeuvre canadienne.

Seuls les autochtones sont admissibles au Programme de formation des cadres autochtones[1]. Le soin de désigner les candidats revient à un groupe d'application LRA, quand se font sentir des besoins particuliers en matière de formation. La SCHL peut aussi entreprendre de recruter des candidats en collaboration avec les groupes d'application ou, en l'absence d'un groupe, avec la population autochtone locale engagée dans l'élaboration de programmes de logement. La sélection des candidats est assurée par un comité de la SCHL, où siègent des représentants du groupe d'application et, depuis la signature des accords de 1986, un représentant de l'association fédérale-provinciale.

Les stagiaires signent un contrat d'emploi avec la SCHL, pour une durée d'au plus six mois; cette période peut être prolongée d'un autre six mois. Un plan de formation doit être dressé et ce plan sert de programme de travail. Les genres d'expérience de travail possibles comprennent, entre autres: la production et l'entretien de bâtiments, le travail sur le terrain en général, l'orientation des clients, l'inspection de bâtiments, l'administration de programmes et d'ensembles résidentiels, et l'acquisition de terrain.

Tout comme pour les employés titularisés de la SCHL, le travail des stagiaires est évalué. Une fois leur contrat terminé, les stagiaires reçoivent les observations de leur superviseur et eux, à leur tour, disent ce qu'ils pensent de leur stage de formation.

Depuis 1974, plus de 10 000 000 $ (en dollars de 1988) ont été dépensés en vertu de la Partie IX de la LNH pour la formation de cadres autochtones, comme on peut le voir dans le tableau 1. À la valeur actuelle de l'argent, le gros de l'activité du programme a eu lieu avant 1985, avec un montant de dépenses à peu près identique au cours des cinq premières années du programme et des cinq qui ont suivi. Du point de vue du nombre de participants au programme, plus de gens ont reçu la formation de cadre depuis 1986, en moyenne annuelle, qu'au cours de la première décennie du programme.

---

[1] Sont d'origine autochtone: les Inuit, les Métis, les Indiens inscrits et les Indiens non inscrits.

TABLEAU 1
DÉPENSES DU PROGRAMME DE FORMATION DES CADRES AUTOCHTONES

ANNÉE	NOMBRE DE STAGIAIRES[1]	DÉPENSES DE LA PARTIE IX* ($ ACTUELS)[2]	($ 1988)	COÛT PAR CADRE ($ 1988)
1974-1980	115	2 075 259	4 147 040	36 061 $
1981-1985	87	3 252 210	4 113 295	47 279
1986-1988	65	2 503 561	2 572 070	39 570
TOTAL	267	7 016 786	10 018 161	40 571

SOURCE: [1] Le Programme de formation des cadres autochtones et les dossiers du personnel, SCHL 1974-1988 (Deux cadres ont omis d'indiquer l'année de leur formation.)

[2] La Division de la comptabilité générale, le groupe LRA de la SCHL et l'étude du logement des ruraux et des autochtones, Groupe de l'évaluation des programmes, SCHL 1980.

NOTES: * Frais généraux inclus.

B. Composition du Groupe de Cadres Autochtones qui ont Reçu la Formation Offerte par le Programme

Les renseignements obtenus des responsables de l'administration du programme LRA à la SCHL ou extraits des dossiers du personnel en vue de l'évaluation du programme LRA indiquent que 243 autochtones ont participé, jusqu'à présent, au Programme de formation des cadres autochtones. Le tableau 2 en donne la répartition par province et le tableau 3, la répartition par année de formation et par sexe.

Le programme de formation a été très populaire en Ontario et dans les Prairies; 65 % de tous les cadres autochtones ont reçu leur formation dans ces deux régions. En répartissant les cadres autochtones par année de formation, on constate que la plupart d'entre eux ont été formés après 1980 et que la participation des femmes au programme a été beaucoup plus forte dans les années 80 que dans les années 70.

TABLEAU 2
NOMBRE DE CADRES AUTOCHTONES
PAR PROVINCE DE FORMATION

PROVINCE	NOMBRE	PROVINCE	NOMBRE
Terre-Neuve	10	Manitoba	25
Île-du-Prince-Édouard	3	Saskatchewan	23
Nouvelle-Écosse	20	Alberta	24
Nouveau-Brunswick	10	Colombie-Britannique	26
Québec	10	Yukon	4
Ontario	84	Terr. du Nord-Ouest	4
TOTAL	243*		

SOURCE: Le Programme de formation des cadres autochtones et les dossiers du personnel, SCHL 1974-988.

NOTE: * Aux fins de cette évaluation, seuls ceux qui ont été embauchés jusqu'à mai 1988 inclusivement ont été inclus dans le champ de l'enquête.

TABLEAU 3
NOMBRE DE CADRES AUTOCHTONES
PAR ANNÉE DE FORMATION ET PAR SEXE

ANNÉE	PARTICIPANTS[1] AU PROGRAMME (1)	ONT RÉPONDU[2] À L'ENQUÊTE (2)	% DE FEMMES QUI[2] ONT RÉPONDU (2)
1974-1976	34	17	17,6
1977-1979	69	40	27,5
1980-1986	105	76	51,3
1987-1988	33	20	55,0
Inconnus ou manquants	2	5	
TOTAL	243	158	100,0

SOURCE: 1 Le Programme de formation des cadres autochtones et les dossiers du personnel, SCHL 1974-1988.
2 Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

2.0 ANTÉCÉDENTS DE L'ENQUÊTE

A. But de L'Enquête Auprès des Cadres Autochtones

L'enquête auprès des cadres autochtones a été entreprise dans le but d'examiner dans quelle mesure les participants sont satisfaits du programme du point de vue de leur sélection, du

genre et de la qualité de la formation reçue, et de leur expérience sur le marché du travail après la formation.

Des 243 cadres inscrits, 5 ont été exclus de l'enquête en raison de leur décès, ainsi qu'une vingtaine d'autres dont l'adresse actuelle n'a pu être confirmée[1]. Au total, le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de 223 participants au programme ont été vérifiés par la Division de l'évaluation de programme en juillet et août 1988. Étant donné que, dans nombre de cas, plusieurs années s'étaient écoulées depuis que le stagiaire avait été employé par la SCHL, il a fallu communiquer avec les groupes autochtones provinciaux, les anciens employeurs, les amis et les parents pour obtenir les renseignements requis.

B. Méthode D'Enquête, Taux de Réponse et Qualité des Donnnées

L'enquête a été menée en trois étapes. La maison d'experts-conseils embauchée par la SCHL pour l'enquête, Prairie Research Associates Inc., a d'abord expédié par la poste un questionnaire personnalisé à chacun des 223 participants au programme, en le priant de le remplir et de le lui retourner[2]. Elle a ensuite expédié une note de remerciements à ceux qui avaient répondu et une carte de rappel aux autres. Elle a finalement téléphoné à ceux qui n'avaient pas répondu par la poste, pour leur poser un certain nombre des questions du questionnaire écrit.

Le taux de réponse global de l'enquête a été de 83,6 %, puisque 158 ont répondu au questionnaire: 129 par la poste, 29 au téléphone.[3] Le taux varie entre 100 % à Terre-Neuve et dans l'Île-du-Prince-Édouard et 40 % seulement en Saskatchewan, comme l'indique le tableau 4.

---

1 Les 25 cadres exclus de l'enquête se répartissent ainsi: 1 au Québec, 8 en Ontario, 1 au Manitoba, 6 en Saskatchewan, 1 en Alberta, 7 en Colombie-Britannique et 1 au Yukon.

2 Un examen en profondeur de la méthode d'enquête apparaît dans le rapport technique final de l'enquête auprès des cadres autochtones participants (Survey of Native Cadre Participants - Final Report) publié par Prairie Research Associates, Inc., en mai 1989.

3 Pour le calcul du taux de réponse global, un groupe de 33 cadres ont été exclus du compte initial de l'échantillon, parce que le questionnaire avait été expédié à la mauvaise adresse ou que le répondant s'était déclaré inadmissible.

TABLEAU 4
TAUX DE RÉPONSE PAR PROVINCE DE FORMATION

PROVINCE	TAUX DE RÉPONSE	PROVINCE	TAUX DE RÉPONSE
Terre-Neuve	100,0 %	Manitoba	70,0 %
I.-P.-É.	100,0	Saskatchewan	40,0
Nouvelle-Écosse	86,4	Alberta	63,6
Nouveau-Brunswick	84,6	C.-B., Yukon	
Québec	75,0	et T.N.-O.	45,0
Ontario	75,6		

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

Il semble que trois facteurs ont permis à l'enquête d'obtenir ce taux de réponse global élevé. Tout d'abord, les responsables de l'enquête ont commencé par joindre les cadres autochtones au téléphone, pour s'assurer de leur adresse postale et de leur numéro de téléphone et leur annoncer l'expédition prochaine du questionnaire d'enquête. En second lieu, la lettre qui accompagnait le questionnaire était rédigée de façon personnalisée. En troisième lieu, tous ceux qui n'avaient pas répondu à l'enquête ont reçu un appel téléphonique par la suite.

La représentativité de l'échantillon final de répondants a été vérifiée en comparant les caractéristiques des répondants à celles de l'ensemble des cadres répartis par province de formation, niveau d'éducation au moment de la demande, année de formation et genre de travail obtenu après la formation. La comparaison n'a révélé aucune différence sensible entre les cadres de l'échantillon de l'étude et le nombre total de cadres qui ont participé au programme.

3.0 ANALYSE DES QUESTIONS

Dans le cadre de son mandat, la SCHL évalue périodiquement tous ses programmes actifs. Une évaluation des programmes LRA est actuellement en cours, en préparation du processus de consultation publique et d'élaboration de propositions relatives aux programmes SCHL de logement pour les ruraux et les autochtones, qui aura lieu vers la fin de 1989.

Les résultats de l'enquête auprès des cadres autochtones qui sont décrits ici doivent être retenus dans le Rapport intégral sur les programmes de logement LRA, tout comme les résultats des enquêtes relatives à l'application des programmes LRA, y compris les entrevues avec les groupes d'application LRA, et les enquêtes postales auprès des responsables des programmes fédéraux-provinciaux et des représentants des collectivités ayant bénéficié des programmes LRA.

Les trois points examinés dans l'évaluation du Programme de formation des cadres autochtones sont:

i) dans quelle mesure les participants répondaient-ils aux critères d'admissibilité au programme;

ii) dans quelle mesure le programme a-t-il été, pour les cadres autochtones, l'occasion d'augmenter leurs connaissances;

iii) dans quelle mesure le programme a-t-il permis aux cadres autochtones de trouver un emploi dans le domaine de l'habitation, avec des collectivités autochtones ou des groupes intéressés au logement?

Comme cet examen ne repose que sur les constatations de l'enquête auprès des cadres autochtones, l'analyse consiste à estimer dans quelle mesure les objectifs du programme ont été atteints, du point de vue des cadres eux-mêmes. Une évaluation complète du rendement du programme, qui tient compte aussi de l'opinion des instructeurs et de ceux qui embauchent les cadres autochtones se trouve dans le Rapport intégral sur les programmes de logement LRA.

A. Dans Quelle Mesure les Participants Répondaient-ils aux Critères D'Admissibilité au Programme?

Cette section examine dans quelle mesure les caractéristiques personnelles et professionnelles des participants au Programme de formation des cadres autochtones correspondaient aux critères établis pour être admis au programme et dans quelle mesure le comité de sélection a suivi la méthode de sélection établie.

En plus de posséder un aptitude personelle pour l'application des programmes de logement, il est souhaitable que ceux qui désirent suivre la formation de cadre soient déjà un peu familiers avec l'élaboration de programmes de logement et/ou l'application des programmes LRA. Les directives du programme LRA précisent que les candidats au Programme de formation des cadres autochtones doivent satisfaire aux critères suivants:

- être d'origine ethnique autochtone;
- avoir un certain nombre d'années d'études secondaires;
- faire preuve de: motivation personnelle, capacité d'accroître sa connaissance des questions et des programmes de logement et de s'y intéresser, bonne connaissance du groupe client, et intérêt pour l'administration publique;
- autres atouts: aptitude manifeste pour l'organisation, la communication et la rédaction de rapports, et une certaine connaissance des programmes LNH, des programmes fédéraux-provinciaux pour les autochtones, du

développement des collectivités et de l'industrie du logement (acquisition de terrain, construction, etc.).

Les sous-sections qui suivent décrivent dans quelle mesure les répondants de l'enquête auprès des cadres autochtones satisfaisaient aux critères d'admissibilité au programme et dans quelle mesure des écarts importants existaient d'une région à l'autre, d'une année de formation à l'autre, ou selon le sexe des stagiaires.

i) Origine ethnique autochtone

Les répondants de l'enquête auprès des cadres autochtones n'avaient pas à prouver leur origine ethnique autochtone. Bien que les discussions avec les groupes autochtones provinciaux aient révélé que des gens d'origine ethnique non autochtone ont été admis au programme, on estime que leur nombre a été minime.

Les conclusions qui découlent des observations ajoutées librement par les répondants de l'enquête confirment ce fait; presque tous les stagiaires étaient des autochtones. Le fait que trois répondants, c'est-à-dire 1,9 %, se sont dits non autochtones prouvent que le critère de l'origine ethnique a été respecté dans la sélection des stagiaires.

ii) Éducation

D'après les données de l'enquête qui apparaissent dans le tableau 5, tous les cadres, à l'exception de quelques unités, répondaient aux exigences minimales du programme en matière d'éducation.

TABLEAU 5
RÉPARTITION DES CADRES AUTOCHTONES
PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR RÉGION

NIVEAU D'ÉDUCATION ATTEINT AVANT LA FORMATION	% DE RÉPONDANTS PAR RÉGION ALTA.	QUÉBEC ONTARIO	PRAIRIES/ C.-B./YUKON T.-N.-O.	CANADA TOTAL
Études primaires	2,4	1,5	2,2	1,9
Études secondaires (en partie)	14,6	11,8	19,6	14,8
Diplômé du secondaire	29,3	20,6	23,9	23,9
CÉGEP (en partie)	9,8	20,6	17,4	16,8
Diplômé du CÉGEP	12,2	25,0	10,9	17,4
Études universitaires (en partie)	17,1	10,3	8,7	11,6
Diplômé d'université	7,3	8,8	4,3	7,1
Autres études	7,3	1,5	13,0	6,5

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

Parmi tous les répondants, 1,9 % seulement ont répondu qu'ils n'avaient pas atteint le niveau des études secondaires, au moment où ils ont demandé à s'inscrire au Programme de formation des cadres autochtones. Par contre, 14,8 % avaient le minimum d'études requis et 7,1 % étaient même des diplômés d'université. La région de l'Ontario avait le pourcentage le plus élevé de cadres ayant dépassé le niveau des études secondaires, savoir 69 %. Parmi ceux qui ont mentionné avoir fait d'autres études, les cours de métiers étaient les plus courants, surtout parmi les stagiaires qui ont reçu leur formation de cadre dans la région des Prairies, de la Colombie-Britannique, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

iii) Preuve de ses aptitudes personnelles et de sa capacité d'accroître sa connaissance des problèmes de logement des autochtones et de s'y intéresser.

Les candidats au Programme de formation des cadres autochtones doivent manifester un intérêt profond pour les conditions de logement des autochtones, être capables de s'intéresser à leurs problèmes de logement et avoir la volonté de se renseigner sur l'administration publique et d'y travailler en vue d'améliorer les conditions de logement des ruraux et des autochtones.

L'aptitude personnelle des candidats à recevoir la formation du programme a été mesurée de deux façons: par l'expérience de travail bénévole que le candidat a acquise avant sa formation

de cadre, et par son désir d'améliorer ses aptitudes dans le domaine du logement et/ou sa connaissance des programmes LRA. La répartition des cadres autochtones en fonction de ces deux indicateurs apparaît dans le tableau 6.

Le fait de travailler sans rémunération dans un domaine relié au logement est la preuve d'une aptitude à recevoir la formation de cadre, parce que cela indique que le candidat a un intérêt profond pour ce genre de travail. Parmi les genres de travail signalés dans l'enquête auprès des cadres autochtones, les deux qui sont le plus étroitement reliés à l'élaboration de programmes de logement et aux programmes LRA en particulier sont: les travaux de construction ou de rénovation, d'une part, et les domaines des activités sociales, des loisirs et de l'orientation.

Le travail bénévole dans les métiers de la construction est très rare: 3,2 % seulement des répondants ont mentionné avoir fait cette expérience. Par contre, 16,8 % des répondants ont dit s'être adonnés bénévolement à des tâches d'orientation; c'était même là le genre de travail le plus souvent assumé sans rémunération, indiquant ainsi pour ce domaine un certain intérêt qui pourrait être mis à profit pour l'orientation des clients LRA. Ce dernier pourcentage était passablement constant dans toutes les régions, bien qu'on retrouve plus d'hommes que de femmes dans ce genre d'activité.

En second lieu, l'aptitude à recevoir la formation de cadre autochtone dans le domaine du logement a été mesurée par l'examen du pourcentage des candidats qui ont demandé à s'inscrire au programme en vue d'améliorer leur aptitudes en ce domaine ou leur connaissance des programmes LRA. En général, le désir de trouver un emploi vient en tête de liste parmi les motifs de demander à participer au programme; vient ensuite le désir, très populaire aussi, d'améliorer ses aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. Le tableau 6 révèle aussi que la plupart des candidats qui mettaient en premier lieu leur désir d'améliorer leur aptitudes dans le domaine du logement ou leur connaissance des programmes LRA étaient des hommes, ce qui indique qu'un plus grand pourcentage de candidats masculins étaient plus qualifiés du point de vue des aptitudes personnelles.

TABLEAU 6
APTITUDE À RECEVOIR LA FORMATION DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT

INDICATEURS	% DE TOUS LES CADRES	(n=)	% D'HOMMES	(n=)	% DE FEMMES	(n=)
A. EXPÉRIENCE DE TRAVAIL BÉNÉVOLE						
Construction/rénovation	**3,9**	**(5)**	**100,0**	**(5)**	**0,0**	**(0)**
Social/loisirs/orientation	**17,3**	**(22)**	**68,2**	**(15)**	**31,8**	**(7)**
Conseil de bande/municipal	3,9	(5)	60,0	(3)	40,0	(2)
Travail de bureau/secrétariat	5,5	(7)	0,0	(0)	100,0	(7)
Administration de bureau	5,5	(7)	57,1	(4)	42,9	(3)
Travailleur non qualifié	1,6	(2)	100,0	(2)	0,0	(0)
Vente/services	3,9	(5)	60,0	(3)	40,0	(2)
Autres	6,3	(8)	57,1	(4)	42,9	(3)

B. MOTIF PRINCIPAL DES CANDIDATS

	POURCENTAGE DE CADRES					
	SEXE				PRAIR. C.-B. YUKON	
	MASC. (n=79)	/FÉM. (n=56)	ATLAN. (n=38)	QUÉBEC/ ONTARIO (n=60)	T.N.-O. (n=38)	CANADA (n=36)
Accroître sa connaissance des programmes LRA	**17,7**	**3,6**	**5,3**	**10,0**	**21,1**	**11,8**
Améliorer ses aptitudes pour l'élaboration de programmes de log.	**25,3**	**10,7**	**23,7**	**3,3**	**39,5**	**19,1**
Accroître son revenu	3,8	8,9	0,0	8,3	7,9	5,9
Trouver un emploi	25,3	39,3	39,5	35,0	13,2	30,2
Trouver un emploi avec celui qui l'a parrainé	11,4	5,4	7,9	8,3	13,2	9,6
Améliorer ses aptitudes pour le travail de bureau	8,9	19,6	10,5	23,3	2,6	14.0
Autres	7,6	12,5	13,2	11,7	2,6	9,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989

En fait, comme le montre le tableau 7, l'emploi occupé au moment de la demande de participation au programme est curieusement relié aux différences qui existent dans les motifs de présenter sa demande. Presque la moitié des cadres, 45,3 % exactement, étaient sans emploi la première fois qu'ils ont demandé à participer au programme; de ce groupe, 58,1 % voulaient recevoir la formation de cadre dans le but de trouver un emploi.

TABLEAU 7
MOTIF PRINCIPAL DE DEMANDER À RECEVOIR LA FORMATION DE CADRE AUTOCHTONE, SELON QUE LE CANDIDAT OCCUPAIT UN EMPLOI À CE MOMENT-LÀ OU NON

MOTIF PRINCIPAL DES CANDIDATS	POURCENTAGE DES CADRES EMPLOYÉS (n=75)	SANS EMPLOI (n=62)	TOTAL (n=137)
Trouver un emploi avec celui qui l'a parrainé	10,7	8,1	9,6
Accroître sa connaissance des programmes LRA	14,7	8,1	11,8
Améliorer ses aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement	30,7	4,8	19,1
Accroitre son revenu	9,3	1,6	5,9
Trouver un emploi	8,0	58,1	30,2
Améliorer ses aptitudes pour le travail de bureau	12,0	16,1	14,0
Autres	14,7	3,2	9,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

Les cadres admis au programme dans les provinces de l'Atlantique, ainsi qu'au Québec et en Ontario, avaient pour la plupart demandé à participer au programme pour des raisons économiques, par exemple, le désir de trouver un emploi, dans 30,2 % des cas. Dans les Prairies et en Colombie-Britannique, 39,5 % des candidats ont mentionné comme motif principal le désir d'améliorer leurs aptitudes dans le domaine du logement.

L'admissibilité des cadres autochtones a aussi été jugée en fonction de leur aptitude à acquérir des connaissances sur les questions et les problèmes de logement et à s'y intéresser. Le niveau d'éducation atteint par les cadres est un indicateur de cette aptitude. Étant donné que presque tous les cadres répondaient au critère d'éducation, il est raisonnable de conclure que tous ceux qui ont été admis au programme étaient pleinement aptes à acquérir des connaissances sur les méthodes des programmes LRA et les programmmes de logement en général.

Finalement, les exigences relatives à la connaissance du groupe client et à l'intérêt pour l'administration publique ont été vérifiées en cherchant à connaître comment les cadres ont été informés du programme et pourquoi ils ont demandé à s'inscrire. Il est très probable que ceux qui ont entendu parler du programme par la SCHL, un client LRA, un groupe autochtone, un conseil de bande ou un conseil municipal avaient déjà une certaine connaissance des questions relatives au logement autochtone.

Comme l'indique le tableau 8A, près de la moitié des cadres ont entendu parler du programme par un client LRA, un groupe autochtone, un conseil de bande ou un conseil municipal. En général, les groupes autochtones ont été la source d'information le plus souvent mentionnée en premier lieu. Ceci indique qu'un nombre important de candidats étaient probablement déjà un peu au courant des problèmes de logement des autochtones, avant de recevoir la formation de cadre.

Le fait que près d'un cadre sur deux ne s'est pas inscrit au programme à la suggestion d'un groupe autochtone signifie qu'une minorité importante de candidats y ont été admis sans l'appui des organismes autochtones qui sont censés être les bénéficiaires de la formation offerte par le programme.

TABLEAU 8A
FAÇON DONT LES CADRES ONT ENTENDU PARLER DU PROGRAMME

SOURCE D'INFORMATION	POURCENTAGE DE CADRES					
	SEXE			QUÉBEC/	PRAIR. C.-B. YUKON	
	MASC. (n=90)	/FÉM. (n=64)	ATLAN. (n=41)	ONTARIO (n=68)	T.N.-O. (n=46)	CANADA (n=155)
SCHL	6,7	15,6	4,9	14,7	8,7	10,3
Client LRA	2,2	1,6	4,9	0,0	2,3	1,9
Conseil de bande/ conseil municipal	5,6	3,1	14,6	0,0	2,3	4,5
Groupe autochtone	52,2	23,4	56,1	23,5	52,2	40,6
Parent/ami	21,1	21,9	12,2	29,4	17,4	21,3
Autres	12,2	34,4	7,3	32,4	17,4	21,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989

Près d'un cadre sur cinq a mentionné avoir entendu parler du programme par des sources "autres"; pour 46,4 % d'entre eux, cette autre source était un Centre d'emploi du Canada.

Les réponses à cette question ont été réparties par sexe et par région, dans le tableau 8A. On constate alors que plus d'hommes que de femmes ont entendu parler du programme par un groupe autochtone. Au plan régional maintenant, bien que la région Québec-Ontario compte le plus grand nombre de cadres ayant participé au programme, les groupes autochtones ne sont guère intervenus auprès des candidats, en Ontario, pour les informer de la formation offerte par le programme; par contre, les cinq candidats du Québec qui ont répondu à l'enquête ont mentionné avoir entendu parler du programme par un groupe autochtone.

Poussant l'analyse un peu plus loin, l'enquête a cherché à connaître dans quelle mesure les cadres qui avaient été invités à s'inscrire au programme avaient déjà eu une expérience de travail dans un domaine relié au logement. Comme l'indique le tableau 8B, si l'on exclut les quelques cadres invités par un client LRA, le plus grand nombre de ceux invités par un groupe autochtone à s'inscrire au programme avaient une expérience de travail rémunéré dans le domaine de la construction ou de la rénovation. Bien que l'expérience acquise dans les services sociaux, les loisirs ou l'orientation puissent peser dans la sélection des clients LRA et servir ensuite dans les activités de suivi, nous n'avons pas constaté de différences importantes dans ce genre

d'expérience de travail parmi ceux à qui les groupes autochtones ont conseillé de s'inscrire au programme.

TABLEAU 8B
PERSONNES QUI ONT CONSEILLÉ AUX CADRES AYANT UNE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT DE S'INSCRIRE AU PROGRAMME

QUI A CONSEILLÉ DE S'INSCRIRE?	POURCENTAGE DE CADRES GENRE DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ RENOVATION	ORIENTATION	(n)
Se sont inscrits d'eux-mêmes	42,7	33,3	(24)
Employé SCHL	45,8	33,3	(24)
Client LRA	80,0	20,0	(5)
Conseil de bande/ conseil municipal	40,0	20,0	(45)
Groupe autochtone	56,3	20,9	(48)
Parent/ami	29,4	20,6	(34)
Autres	23,5	23,5	(17)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

Les cadres qui ont demandé à s'inscrire au programme surtout pour mieux connaître le programme LRA étaient plus susceptibles de s'intéresser à l'administration publique. L'examen des résultats de l'enquête montre, cependant, que le désir "d'accroître sa connaissance des programmes LRA" ne venait qu'au quatrième rang dans la liste des motifs de s'inscrire; 11,8 % des cadres ont mentionné ce motif. Il est évident qu'une minorité des autochtones qui ont demandé à s'inscrire l'ont fait avec l'intention d'en apprendre davantage sur la façon d'améliorer le logement à l'aide des programmes gouvernementaux.

iv) Autres atouts: aptitude manifeste pour l'organisation, la communication et la rédaction de rapports, et une certaine connaissance des programmes LNH, des programmes fédéraux-provinciaux pour les autochtones, du développement des collectivités et de l'industrie du logement.

Le degré de connaissances spécialisées que les stagiaires possédaient avant de s'inscrire au programme a été déterminé par l'examen de leur années d'études et leur expérience de travail jusque-là. Étant donné que 83,3 % d'entre eux avaient au moins leur diplôme secondaire indique clairement que leurs aptitudes pour l'organisation, la communication et la rédaction de rapports étaient tout à fait suffisantes pour

pouvoir acquérir de nouvelles connaissances sur les programmes LRA et le développement du logement. Cette conclusion repose aussi sur le fait que plus du tiers des cadres avaient des aptitudes pour l'administation de bureau, comme l'indique le tableau 9.

Le tableau 9 montre qu'un fort pourcentage de cadres avaient une expérience antérieure de travail rémunéré dans le domaine de la construction ou de la rénovation de maisons, ainsi que dans le domaine des services sociaux, des loisirs et de l'orientation. Si l'on tient compte que certains aspects de ce dernier domaine de travail sont reliés au développement des collectivités, 23,2 % des cadres répondaient à ce critère, alors que 39,4 % connaissaient l'industrie du logement par leur travail dans la construction ou la rénovation de logements.

TABLEAU 9
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ DES CADRES AUTOCHTONES

GENRE DE TRAVAIL RÉMUMÉRÉ	% DE CADRES*
Construction/rénovation de maisons	39,4
Conseil de bande/conseil municipal	12,6
Social/loisirs/orientation	23,2
Travail d'écritures/de secrétariat	33,1
Administration de bureau	38,6
Travailleur non qualifié	19,7
Vente ou services	23,6
Autres	21,3
Aucun	-

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.
NOTE: * Le pourcentage peut dépasser 100, étant donné que chaque cadre a pu mentionner plus d'une catégorie.

v) Conformité du comité de sélection avec la méthode de sélection établie

Selon les directives du programme, qui n'ont guère changé depuis 1974, les candidats doivent être sélectionnés par entrevue personnelle; celle-ci est menée par un comité de

sélection composé de représentants de la SCHL et du groupe autochtone.[1]

L'enquête auprès des cadres autochtones demandait au répondant d'indiquer à l'aide de quelle méthode il avait été sélectionné:recommandation, entrevue personnelle, épreuve écrite, autres. Plus d'une méthode était applicable.

D'après les résultats de l'enquête qui apparaissent dans les tableaux 10 et 11, la méthode de sélection le plus souvent mentionnée a été l'entrevue personnelle en présence des seuls représentants de la SCHL; tel a été le cas de 67,4 % des répondants. La méthode la plus fréquente après celle-ci a été la recommandation d'un groupe autochtone; tel a été le cas de 41 % des répondants. Parmi les autres qui ont mentionné d'autres types d'entrevues personnelles, 42,4 % ont dit, dans leurs observations à la fin du questionnaire, qu'ils avaient été sélectionnés à la suite d'une entrevue avec un représentant de la SCHL et un représentant d'un groupe autochtone.

Il appert que la méthode de sélection la plus courante depuis la création du programme a été l'entrevue personnelle avec un représentant de la SCHL seul, une tendance qui s'est imposée davantage depuis 1986. Par contre, la participation des groupes autochtones au processus de sélection a été à son maximum vers la fin des années 70. Au plan régional, les recommandations des groupes autochtones sont moins fréquentes au Québec et en Ontario que dans les autres régions du pays.

D'autres indications sur le respect du processus de sélection par la SCHL découlent de l'examen des observations faites en réponse à la question suivante de l'enquête: "Auriez-vous voulu changer quelques aspects au processus de sélection?" La réponse a été "non" dans 90,1 % des cas, chacun se disant satisfait de la façon dont il avait été sélectionné. Étant donné que seuls ceux qui ont été admis au programme ont été invités à dire ce qu'ils pensaient du processus de sélection, il se peut qu'ils aient eu un préjugé favorable. Malgré cela, 9,9 % des candidats, un pourcentage non négligeable, ont manifesté quelques réserves, la raison mentionnée le plus souvent étant la façon dont l'entrevue avait été menée; voici quelques-uns de leurs commentaires: certaines questions n'avaient rien à voir avec l'entrevue; une seule personne menait l'entrevue; on ne nous a pas expliqué en quoi consiste

---

[1] Après la signature des accords fédéraux-provinciaux-territoriaux, la composition du comité de sélection est passée de la SCHL à la partie active. Lorsqu'un groupe autochtone n'est pas présent au comité, un membre de la communauté autochtone locale qui a désigné le candidat peut siéger au comité de sélection.

l'origine ethnique autochtone; il n'y a pas eu assez de participation des groupes autochtones.

TABLEAU 10
MÉTHODES DE SÉLECTION DES STAGIAIRES*
PAR ANNÉE DE FORMATION

	POURCENTAGE DE CADRES			
MÉTHODES	**1974-76 (n=17)**	**1977-79 (n=40)**	**1980-86 (n=76)**	**1987-88 (n=20)**
RECOMMANDATION				
Bande indienne	0,0	7,5	11,8	0,0
Groupe autochtone	29,4	57,5	38,2	25,0
Employé SCHL	29,4	17,5	14,5	5,0
ÉPREUVE	11,8	10,0	7,9	5,0
ENTREUVE				
SCHL seule	58,8	60,0	72,4	80,0
SCHL et la province	5,9	12,5	5,3	10,0
Autres**	23,5	17,5	10,5	15,0
AUTRES	11,8	20,0	13,2	10,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

NOTE: * Les pourcentages peuvent dépasser 100, étant donné que chaque stagiaire a pu mentionner plus d'une catégorie.

** 42,4 % des répondants qui ont coché "autres" ont dit qu'un comité, composé d'un représentant de la SCHL et d'un représentant du groupe autochtone, les avait passés en entrevue.

TABLEAU 11
MÉTHODES DE SÉLECTION DES STAGIAIRES*
PAR RÉGION DE FORMATION

MÉTHODES	POURCENTAGE DE CADRES ATLANT. (n=41)	QUÉBEC/ ONTARIO (n=68)	PRAIRIES/ CB/YUKON T.N.-O. (n=46)	CANADA (n=155)
RECOMMENDATION				
Bande indienne	22,0	4,4	0,0	7,7
Groupe autochtone	51,2	20,6	63,0	41,3
Employé SCHL	4,9	23,5	10,9	14,8
ENTREVUE				
SCHL seule	61,0	82,4	52,2	67,7
SCHL et la province	14,6	1,5	13,0	8,4
Autres**	14,6	10,3	19,6	14,2
ÉPREUVE ÉCRITE	4,9	8,8	10,9	8,4
AUTRES**	14,6	14,7	13,0	14,2

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

NOTE: * Les pourcentages peuvent dépasser 100, étant donné que plus d'une catégorie peut être mentionnée.

** 42,4 % des répondants qui ont coché "autres" ont dit qu'un comité, composé d'un représentant de la SCHL et d'un représentant du groupe autochtone, les avait passés en entrevue, soit 6 % de tous les cadres.

RÉSUMÉ: LE PROCESSUS DE SÉLECTION

En résumé, les candidats sélectionnés pour participer au Programme de formation des cadres autochtones répondaient au critère relatif à l'origine ethnique; ils satisfaisaient aussi au critère relatif aux années d'études ou le dépassaient. Mais un nombre important d'autochtones sans emploi ont aussi été admis au programme de formation, considérant celui-ci comme un bon moyen de trouver un emploi; les candidats de sexe féminin et ceux des provinces de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario ont été les plus nombreux dans ce groupe.

Si on classe les cadres par le nombre de ceux qui avaient un même motif de s'inscrire au programme de formation, le groupe de ceux qui se sont inscrits dans le but d'améliorer leurs aptitudes dans le domaine de l'élaboration des programmes de logement s'est classé au second rang. Ce motif a été mentionné principalement par ceux qui avaient un emploi avant leur formation et/ou qui avaient été recommandés par des groupes autochtones. Pour l'ensemble des cadres, le désir d'apprendre davantage au sujet des programmes LRA s'est classé au quatrième rang des motifs de demander à participer au programme; quant au désir d'améliorer ses aptitudes pour le travail du bureau, il s'est classé au troisième rang.

La connaissance des problèmes de logement des autochtones et la capacité de s'y intéresser étaient inégales parmis les

candidats admis au programme. Bien que 40,6 % aient entendu parler du programme par un groupe autochtone, un autre 42,6 % en avait été informé par un parent, un ami ou d'autres sources, principalement les centres d'emploi locaux. Parmi ceux recommandés par les groupes autochtones, un plus grand pourcentage que parmi ceux recommandés par d'autres groupes occupaient un emploi au moment où ils ont demandé à s'inscrire et avaient une expérience antérieure de travail rémunéré dans le domaine du logement.

L'exigence voulant que le comité de sélection des candidats soit composé à la fois d'un représentant de la SCHL et d'un représentant autochtone n'a généralement pas été respectée. La plupart des cadres ont mentionné que leur entrevue s'était passée en la présence du seul représentant de la SCHL. La participation des groupes autochtones au processus de sélection s'est faite surtout par leur recommandation des candidats à la SCHL.

Moins de 10 % des cadres enquêtés étaient d'avis qu'il fallait modifier le processus de sélection. De ceux qui se sont dits insatisfaits, la plupart ont insisté sur l'amélioration du processus d'entrevue: contenu, nombre de responsables de l'entrevue, et participation des groupes autochtones.

B. Accroissement des Connaissances des Cadres Autochtones qui ont Reçu la Formation Donnée par le Programme

Le deuxième point important abordé dans cette évaluation du Programme de formation des cadres autochtones consiste à savoir dans quelle mesure les participants ont amélioré leur connaissance de l'application des programmes LRA et leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. Cette section présente trois sortes de preuves pour déterminer la valeur de la formation des cadres à ce point de vue. En premier lieu, une évaluation est faite du jugement porté par les répondants eux-mêmes sur ce point.[1]

De plus, dans le but d'expliquer les raisons de l'amélioration des connaissances des stagiaires, nous avons examiné les rapports qui existent entre les caractéristiques des cadres, l'année de leur formation et les divers aspects du programme , dans le contexte de l'évaluation que les cadres ont faite d'eux-mêmes. Finalement, une revue qualitative de la valeur

---

[1] Une analyse complète des résultats de la formation donnée par le programme est présentée dans le Rapport intégral sur les programmes LRA, en tenant compte également de l'opinion des responsables des programmes fédéraux-provinciaux et des groupes d'application concernant la valeur du Programme de formation des cadres autochtones en ce qui a trait à l'accroissement des connaissances des stagiaires.

du programme a été entreprise en examinant l'opinion des cadres concernant le degré de satisfaction générale qu'ils éprouvent par rapport à leur formation, ainsi que leurs recommandations écrites au sujet des changements à apporter au programme.

Dans la section précédente, nous avons signalé que la plupart des stagiaires avaient atteint un niveau d'études supérieur au minimum requis pour être admis au programme et que plus de 40 % avaient acquis une expérience de travail reliée au domaine de l'habitation avant de recevoir leur formation. La première de ces deux caractéristique laisse à penser que la plupart des cadres autochtones pouvaient facilement accroître leur connaissance de l'application des programmes LRA, mais qu'un moins grand nombre étaient en aussi bonne position pour améliorer leur connaissance de l'élaboration de programmes de logement.

En évaluant dans quelle mesure les cadres ont trouvé que leur formation les avait aidés à accroître leur connaissance des programmes LRA et à améliorer leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement, on a constaté que 91,6 % des réponses se situent entre "assez" et "beaucoup" en ce qui a trait à l'accroissement des connaissances relatives aux programmes LRA, et qu'il en est de même dans 88,8 % des cas en ce qui a trait à l'amélioration des aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. Le tableau 12 laisse voir l'influence que l'éducation, l'expérience de travail, l'emploi du candidat au moment de sa demande d'inscription au programme et les raisons de présenter sa demande ont jouée sur l'opinion qu'il a aujourd'hui de l'utilité du programme pour lui.

Il appert que les cadres ont trouvé que le programme leur avait été très profitable et ce, autant pour accroître leur connaissance des programmes LRA que pour améliorer leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement, quel qu'ait été leur niveau d'éducation avant leur formation. Le fait d'avoir eu une expérience de travail dans le domaine du logement avant la formation n'a pas changé non plus leur jugement à ce point de vue. Seule leur situation d'emploi au moment de leur inscription au programme a eu une véritable influence sur l'opinion qu'ils se sont faite de la valeur du programme. Ces constations indiquent que les cadres qui avaient à ce moment-là un emploi dont le rendement pouvait s'améliorer par la formation offerte par le programme ont trouvé que celui-ci leur avait été profitable. Inversement, les candidats sans emploi qui desiraient recevoir la formation dans le but de trouver un emploi ont jugé qu'ils avaient moins profité du programme, surtout en ce qui a trait à l'amélioration de leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement.

TABLEAU 12
LIENS ENTRE L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES DES PARTICIPANTS EN MATIÈRE DE LOGEMENT ET LEURS CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

CARACTÉRISTIQUES	UTILITÉ POUR AMÉLIORER SES CONNAISSANCES* (% DE CADRES) ACCROISSEMENT DE SA CONNAISSANCE DES PROG. LRA	(n=)	AMÉLIORATION DES APT. POUR L'ÉLAB. DE PROG. DE LOG.	(n=)
GLOBAL	**91,6**	**(n=)**	**88,8**	**(n=)**
1. Éducation				
Études secondaires (en partie)	86,7	(15)	88,2	(17)
Études secondaires/CÉGEP	82,9	(47)	79,6	(44)
Université	100,0	(9)	100,0	(8)
2. Expérience de travail antérieure dans le domaine du logement				
Construction/rénovation	97,8	(46)	93,2	(44)
Orientation	81,5	(27)	81,5	(27)
3. Situation d'emploi avant la formation				
Employé	98,4**	(63)	96,7**	(61)
Sans emploi	84,2**	(57)	80,0**	(55)
4. Raison de s'inscrire au programme				
Accroître sa connaissance des programmes LRA	97,6	(41)	94,7	(38)
Améliorer ses aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement	97,9	(47)	97,9	(47)
Trouver un emploi	84,2**	(57)	80,0**	(55)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, SCHL 1989.
NOTE: * Correspond à une cote de 3, 4 ou 5 sur une échelle de 5 points, où 5 correspond à "très utile".
** Statistiquement significatif.

On a dit que la structure et l'application du programme avaient une influence sur l'efficacité de la formation. Quatre éléments principaux ont été évalués du point de vue de leur influence sur l'opinion que les participants au programme se sont faite de l'utilité de la formation pour améliorer leur connaissance de l'application des programmes LRA et de leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. Ces quatre éléments sont: l'existence d'un plan de formation, la durée du contrat de formation, les observations du superviseur au cadre, et les différences qui existent entre les diverses méthodes de formation.

Une des principales exigences pour la mise en oeuvre du programme consiste dans la préparation d'un plan de formation. Selon l'enquête auprès des cadres autochtones, 68,4 % des participants au programme avaient un plan de formation; pour 17,3 % d'entre eux, le plan avait été dressé expressément pour eux. Le tableau 13 montre que l'opinion de l'ensemble des cadres sur l'utilité du programme était passablement la même, qu'ils aient reçu leur formation suivant un plan, ou sans plan.

Les directives administratives du programme disent que la durée du contrat du cadre autochtone, à la fin de sa formation, doit être d'au moins six mois et qu'elle peut être prolongée de 6 mois ou même plus, s'il y a lieu, pour terminer la formation. De tous les cadres qui ont répondu à l'enquête, 88,8 % avaient un contrat de moins de 12 mois. Comme l'indique le tableau 13, le durée du contrat n'a guère influé sur ce que pensent les cadres de l'utilité du programme.

On a dit que plus les cadres recevaient d'observations constructives de leur superviseur, plus ils seraient portés à trouver que le programme avait été utile pour développer leurs connaissances et leurs aptitudes. Tel a été le cas, en effet, surtout pour l'amélioration des aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement. On a constaté que les cadres qui ont estimé d'un "niveau élevé" les observations de leur superviseur étaient plus portés à juger que leur formation avait été utile, comme on peut le voir dans le tableau 13. Au plan des statistiques, on constate des différences lorsqu'il est question de l'amélioration des aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement: 93,6 % de ceux qui ont donné aux observations de leur superviseur la cote 3, 4 ou 5, sur une échelle de 5 points où 5 signifie "beaucoup d'observations", ont aussi jugé que l'utilité du programme pour améliorer leurs aptitudes pour le logement méritait la cote 3, 4 ou 5, où 5 signifie "très utile". Par contre, seulement 69,6 % de ceux qui ont estimé avoir reçu peu d'observations de leur superviseur ont jugé que le programme leur avait été utile pour améliorer leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement.

En ce qui a trait au genre de superviseur dont les cadres doivent relever, les directives du programme de formation des cadres LRA stipulent que les stagiaires doivent être supervisés par un administrateur de programme ou un inspecteur, selon les besoins du cadre. Comme l'indique le tableau 13, on a constaté que le jugement porté sur l'utilité du programme par les cadres qui ont répondu à l'enquête ne différait guère d'un type de superviseur à l'autre. Que les cadres aient relevé d'un administrateur de programme, d'un professionnel (inspecteur, évaluateur) ou d'une personne de l'administration, 75 % environ d'entre eux ont jugé leur formation utile.

Six méthodes de formation des cadres ont été évaluées pour voir quelle influence elles ont eue sur l'opinion des stagiaires à propos de l'utilité du programme: l'observation, la participation à la prise de décision, l'accompagnement du personnel du bureau au cours de ses visites chez les clients, les ateliers et les séminaires SCHL, les cours externes. Les directives du programme ne disent pas quelle méthode de formation doit être suivie, ni quelle importance relative il faut donner à chacune.

De ces six méthodes, trois ont été jugées comme nettement favorables à l'amélioration des connaissances et des aptitudes des cadres: l'observation, la participation à la prise de décision et les ateliers. Comme l'indique le tableau 13, la formation qui consiste à laisser les cadres observer la mise en application du programme LRA dans ses diverses fonctions a servi davantage à améliorer leur connaissance des diverses activités du programme qu'à accroître leurs aptitudes dans le domaine du logement. Il existe par contre un lien important entre l'amélioration des aptitudes dans le domaine du logement et les cadres dont la formation a consisté dans la participation à la prise de décision et à des ateliers.

Il appert donc que les fonctions administratives peuvent être enseignées par un certain nombre de méthodes, mais que la formation technique, pour être vraiment profitable, doit suivre une méthode différente qui consiste à engager davantage le stagiaire dans la prise de décision et dans la participation active à des sessions en groupe, telles que des ateliers.

TABLEAU 13
LIENS ENTRE L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES DES PARTICIPANTS EN MATIÈRE DE LOGEMENT ET LES DIVERS ASPECTS DU PROGRAMME

CARACTÉRISTIQUES	UTILITÉ POUR L'ACCROISSEMENT DES CONNAISSANCES* (% de cadres)			
	Accroissement de sa connaissance des programmes LRA		Amélioration de ses aptitudes pour l'élaboration de prog. de log.	
		(n=)		(n=)
1. Utilisation d'un plan de formation général				
Non	88,6	(35)	90,9	(33)
Oui	94,3	(70)	91,4	(70)
2. Durée du contrat				
6 mois	90,2	(41)	81,6	(38)
7 mois ou plus	91,9	(74)	91,8	(73)
3. Observations du superviseur				
Beaucoup*	93,8	(96)	93,6**	(93)
Peu	83,3	(24)	69,6**	(23)
4. Genre de superviseur				
Directeur de bureau	94,1	(17)	93,8	(16)
Directeur de programme	93,3	(60)	93,3	(60)
Agent de programme LRA	95,2	(62)	91,4	(58)
Professionnel de bureau	89,7	(39)	89,2	(37)
Commis aux écritures	100,0	(21)	95,2	(21)
Autres	81,3	(16)	73,3	(15)
5. Méthode de formation				
Observation	95,0**	(100)	91,8	(98)
Participation aux décisions	95,7	(70)	97,1**	(70)
Visites aux clients	93,0	(86)	90,8	(87)
Travail d'écritures	93,6	(78)	89,6	(77)
Ateliers	97,1	(70)	97,1**	(69)
Cours externes	100,0	(12)	100,0	(12)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

NOTE: * Indique une cote de 3, 4 ou 5 sur une échelle de 5 points.
** Statistiquement significatif.

Finalement, une analyse qualitative en deux parties a été entreprise au cours de l'examen de l'efficacité du Programme de formation des cadres autochtones pour l'amélioration des connaissances des stagiaires. Dans la première partie de l'analyse, on a essayé de déterminer le degré de satisfaction

général des cadres pour le programme à divers points de vue: éventail des sujets abordés, degré de participation au travail de bureau, relations avec les collègues de travail, durée du contrat de formation, intérêt et appui du superviseur, et évaluation globale de leur stage de travail en général. Pour pouvoir dire que le programme de formation des cadres a vraiment produit les résultats attendus, il aurait fallu que la majorité des répondants disent que leur degré de satisfaction se situait à 3, 4 ou 5, sur une échelle de 5 points où 5 signifiait"très satisfait".

En fait, environ 80 % des répondants ont évalué ces aspects de leur expérience de formation comme satisfaisant. Les résultats sont résumés dans le tableau 14. L'aspect de leur formation pour lequel le plus grand pourcentage de cadres se sont dits satisfaits a été leurs rapports avec les collègues de travail. Assez curieusement, l'aspect dont l'évaluation a été la moins bonne est la durée du contrat; 61,7 % seulement des stagiaires ont été satisfaits de la durée de leur stage de travail. Quand nous avons examiné antérieurement l'utilité du programme pour améliorer les connaissances et les aptitudes, nous avons déterminé que la durée du contrat n'avait guère de conséquences importantes. Ce n'était donc pas tant leur désir d'avoir une période de travail plus longue pour pouvoir apprendre davantage au sujet des programmes LRA que les stagiaires voulaient exprimer, comme leur désir de conserver leur emploi. La prochaine section apporte quelques lumières sur ce sujet, en examinant l'influence que la formation des cadres joue sur leur facilité à trouver un emploi.

TABLEAU 14
SATISFACTION DES CADRES
À L'ÉGARD DE LEUR FORMATION*

ASPECTS DU PROGRAMME DE FORMATION ET LE MILIEU DE LA FORMATION	% DE CADRES	(n=)
Éventail des sujets abordés	83,8	(129)
Participation au travail de bureau	87,6	(134)
Rapports avec les collègues de travail	93,5	(142)
Durée du contrat	61,7	(95)
Intérêt et appui du superviseur	79,9	(123)
Stage de travail dans son ensemble	89,6	(138)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.
NOTE: * La cote 3, 4 ou 5, sur une échelle de 5 points, où 5 signifie "très satisfait".

La deuxième partie de l'analyse qualitative de la formation examine les observations que les cadres ont faites en réponse

à la question de l'enquête: "Y a-t-il des aspects du processus de formation que vous auriez aimé changer?" Les réponses des cadres ont été de deux sortes, les unes insistant sur la nature de la formation et les autres, sur l'administration de la formation.

Les observations des cadres sur la nature de la formation avaient trait à la façon de les renseigner sur la SCHL et les programmes LRA, au genre de travail effectué par eux dans le cadre de leur formation, et aux méthodes de formation. De façon plus précise, les répondants ont suggéré qu'on oriente plus délibérément les stagiaires vers la Société au début de la formation. Ils ont mentionné en outre qu'on pourrait améliorer la formation, en insistant moins sur le travail d'écritures, afin de familiariser les stagiaires avec les programmes LRA au moyen d'expériences plus pratiques nécessitant leur participation directe et au moyen d'un partage plus grand des responsabilités par leur participation au processus de décision.

En ce qui a trait à la façon dont le programme était administré, les répondants ont fait remarquer que la durée des contrats pourrait être plus longue, et que la méthode de formation pourrait être plus élaborée, c'est-à-dire basée sur un plan structuré nécessitant l'apport de superviseurs bien au fait de la formation. Les commentaires des superviseurs sur le rendement des cadres après leur formation ont aussi été mentionnés comme importants.

Ces observations confirment les constatations plus générales de l'enquête, à savoir, qu'il importe de mieux structurer les méthodes de formation et qu'il est particulièrement souhaitable, pour améliorer l'efficacité du programme, de confier davantage de responsabilité aux cadres dans la prise de décision.

RÉSUMÉ: LA QUALITÉ DE LA FORMATION

En se fondant sur l'évaluation que les cadres eux-mêmes ont faite de leur formation, l'utilité du programme pour augmenter leur connaissance des programmes LRA et améliorer leurs aptitudes pour l'élaboration de programmes de logement s'échelonne entre "utile" et "très utile", quels qu'aient été leur niveau d'éducation et leur expérience de travail avant la formation.

Leur évaluation du programme a été passablement différente, cependant, selon qu'ils occupaient un emploi ou non avant de participer au programme. Ceux qui n'occupaient aucun emploi et qui voulaient recevoir la formation dans le but de trouver un emploi ont été moins enthousiastes sur les avantages du programme, surtout dans le domaine de l'amélioration des aptitudes en matière de logement.

En ce qui a trait à la conception et à la mise en oeuvre du Programme de formation des cadres autochtones, on a constaté que le jugement des cadres sur la valeur du programme était la même, qu'un plan de formation ait été utilisé ou non, ou que leur contrat ait duré six mois ou plus longtemps. Le niveau de commentaires de la part du superviseur et les méthodes de formation utilisées ont cependant eu une influence sur la façon dont ils ont perçu l'utilité du programme. Bien sûr, les cadres qui estimaient que le niveau de commentaires constructifs de leur superviseur s'échelonnait entre moyen et très élevé ont aussi considéré que le programme leur avait été profitable. Ceux qui ont pu participer au processus de décision ou aux ateliers ont aussi eu une meilleure opinion du programme du point de vue de l'amélioration des aptitudes pour le logement que ceux qui n'ont pas été exposés à ces méthodes de formation. L'accroissement de la connaissance des programmes LRA a été très étroitement reliée à la méthode de formation basée sur l'observation.

L'analyse qualitative montre que, pour plus de 89 % des cadres qui ont répondu, leur degré de satisfaction de la formation en général se situait entre assez et très satisfait. Invités à évaluer les divers aspects du programme, ils les ont classé comme suit, dans l'ordre: relations avec les collègues de travail, participation au travail de bureau, éventail des sujets abordés, et intérêt ou appui du superviseur. Un nombre passablement moindre, cependant, savoir 61,7 %, ont considéré la durée du contrat comme se situant entre assez et très satisfaisante; d'après leurs observations écrites, la durée du contrat était trop courte.

Une seconde mesure qualitative du taux de succès du programme par rapport à l'accession au marché du travail après la formation a entraîné l'examen des changements à apporter au processus de formation que les cadres ont recommandés. Leurs observations portaient sur la nature et l'administration de la formation. Leurs suggestions s'échelonnaient entre l'adoption d'expériences plus pratiques et la participation à la prise de décision, d'une part, et des contrats d'une durée plus longue et une méthode de formation plus élaborée comportant des plans de formation structurés et des superviseurs intéressés aux résultats de la formation, d'autre part.

C. Succès du Programme par Rapport à L'Accession des Cadres Autochtones au Marché du Travail dans le Domaine du Logement ou Auprès de Collectivités ou de Groupes Autochtones

Le succès des cadres autochtones à trouver un emploi dans le domaine du logement ou auprès de groupes autochtones se mesure aux résultats obtenus par le programme dans le placement des cadres et à la facilité avec laquelle ceux-ci ont réussi à trouver un emploi une fois la formation terminée.

Trois facteurs ont été utilisés pour déterminer les résultats obtenus par le programme dans le placement des cadres: le délai qui s'est écoulé avant que le cadre trouve un emploi, le genre d'emploi obtenu immédiatement après la formation et le genre d'emploi occupé actuellement.

Le pourcentage des cadres qui ont trouvé un emploi immédiatement après la formation est de 57,4 %.[1] Le fait que le cadre a trouvé un emploi immédiatement, ou non, a été comparé à la façon dont il a été mis au courant du programme. Les résultats obtenus par la programme dans le placement des cadres auraient dû être meilleurs dans le cas des candidats invités à s'inscrire au programme par un parrain, par exemple, un groupe autochtone ou la SCHL. Comme l'indique le tableau 15, 41,5 % des cadres qui ont immédiatement trouvé un emploi à la fin de leur formation s'étaient inscrits au programme sur le conseil d'un groupe autochtone, et 20 % seulement s'étaient inscrits sur le conseil de la SCHL. Il semble que le réseau de placement des cadres fonctionne mieux à l'intérieur de la collectivité autochtone dans son ensemble, étant donné que 24,6 % seulement de ceux qui ont immédiatement trouvé un emploi à la fin de leur formation s'étaient inscrits sur le conseil de parents ou amis.

Les bons résultats obtenus par le programme dans le cas de ceux qui se sont inscrits sur le conseil de groupes autochtones s'explique par le fait qu'un bon nombre d'entre eux avaient d'abord été employés par ces organismes. Comme l'indique le tableau 16, plus du tiers des cadres ont obtenu leur premier emploi d'un groupe autochtone. Quant à la SCHL, elle a employé près du quart des stagiaires. Globalement, 25 % seulement des stagiaires ont laissé le secteur du logement à la fin de leur formation. Ces diverses constatations indiquent que la formation offerte par le programme était tout à fait apte à aider les stagiaires à trouver un emploi dans le domaine de l'habitation immédiatement après leur formation.

Comme l'indique le tableau 16, cependant, les cadres ont eu tendance, en laissant le premier emploi obtenu après leur formation, à s'en aller vers d'autres genres d'emploi, hors du domaine du logement. Alors que 31,5 % des cadres ont trouvé un emploi "hors du domaine du logement" immédiatement après avoir suivi le programme de formation des cadres, aujourd'hui 63,4 % des cadres travaillent dans un domaine autre que le logement.

---

[1] La plupart d'entre eux ont trouvé un emploi dans les 12 mois qui ont suivi leur formation.

TABLEAU 15
RÉPARTITION DES CADRES EMPLOYÉS IMMÉDIATEMENT APRÈS LEUR FORMATION, EN FONCTION DES PERSONNES QUI LEUR ONT SUGGÉRÉ DE S'INSCRIRE AU PROGRAMME

QUI LEUR A SUGGÉRÉ DE S'INSCRIRE	% DES CADRES EMPLOYÉS IMMÉDIATEMENT APRÈS LEUR FORMATION	(N=)
Se sont inscrits d'eux-mêmes	16,9	(11)
Un employé de la SCHL	20,0	(13)
Un groupe autochtone	41,5	(27)
Un parent ou ami	24,6	(16)
Un client LRA	4,6	(3)
Un conseil de bande ou un conseil municipal	1,5	(1)
Autres	15,4	(10)
Globalement	57,4	(85)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

TABLEAU 16
GENRE D'EMPLOI OBTENU APRÈS LA FORMATION

EMPLOYEUR	% DE CADRES 1ER EMPLOI (n=133)	EMPLOI ACTUEL (n=137)
SCHL	23,3	12,4
Groupe d'application autochtone	33,8	13,1
Société d'habitation provinciale	5,3	2,9
Autres - Domaine du logement	6,0	8,0
Autres - Hors du logement:		
Groupe autochtone	6,0	8,0
Gouvernement	9,0	10,9
Autres	16,5	44,5
TOTAL	100,0	100,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

La formation suivie par les cadres semble avoir été plus utile pour les aider à trouver un emploi immédiatement après la formation que pour les maintenir dans le domaine du logement à long terme.

Un examen plus détaillé de la situation d'emploi des cadres avant leur formation et de la raison principale de leur inscription au programme a été entreprise, dans le but d'expliquer les tendances de l'emploi dans leur groupe après leur formation. On a constaté d'abord que les cadres qui avaient un emploi au moment de leur inscription au programme et qui demandaient à s'inscrire pour améliorer leurs aptitudes dans le domaine du logement avaient plus de chances d'obtenir un emploi immédiatement après leur formation.

Comme le montre le tableau 17A, 65,9 % des cadres qui avaient un emploi (à temps plein ou à temps partiel) avant leur formation ont trouvé un emploi immédiatement après leur formation. Par contre, parmi ceux qui n'avaient pas d'emploi avant leur formation, 46 % seulement en ont trouvé un immédiatement après avoir terminé leur formation. Le taux de succès du programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail a été nettement supérieur dans le cas des cadres qui avaient déjà fait l'expérience du marché du travail avant leur formation.

De plus, l'enquête a montré qu'un plus grand pourcentage de ceux qui voulaient accroître leur connaissance des programmes LRA ont réussi à trouver un emploi immédiatement après leur formation, que dans le cas de ceux qui demandaient à s'inscrire pour d'autres raisons. Bien que la majorité des cadres qui ont demandé à participer au programme dans le but de trouver un emploi en ont de fait trouvé un immédiatement après leur formation, cela leur a pris plus de temps, en général, que pour ceux qui demandaient à participer au programme pour d'autres raisons.

Comme le montre le tableau 17B, les cadres qui ont été embauchés immédiatement après leur formation ont eu tendance à être moins insatisfaits de la durée de leur contrat. On a constaté plus haut que ceux qui ont demandé à participer au programme sur le conseil de groupes autochtones et pour des raisons reliées à l'amélioration de leur connaissances et/ou de leurs aptitudes dans le domaine du logement étaient plus susceptibles de trouver un emploi plus vite que ceux qui cherchaient simplement à trouver un emploi. Les réserves exprimées, par conséquent, au sujet du prolongement de la période de formation semblent être le fait de ceux qui étaient moins qualifiés pour travailler dans le domaine du logement et qui considéraient que leur incapacité à trouver un emploi immédiatement découlait de la durée trop courte de leur formation.

TABLEAU 17A
EMPLOI DES CADRES
AVANT LA FORMATION ET IMMÉDIATEMENT APRÈS

	EMPLOI APRÈS LA FORMATION					
LA FORMATION	% EMPLOYÉ IMMÉDIATEMENT APRÈS	% EMPLOYÉ DANS LES 12 MOIS	% EMPLOYÉ PLUS DE 12 MOIS APRÈS	AUTRE*	TOTAL	(N=)
Employé	65,9	23,5	4,7	5,9	100%	(85)
Sans emploi	46,0	33,3	7,9	12,7	100%	(63)
MOTIF PRINCIPAL DE S'INSCRIRE AU PROGRAMME						
Obtenir un emploi avec son parrain	67,7	25,0	8,3	0,0	00%	(12)
Accroître sa connaissance des programmes LRA	73,3	20,0	0,0	6,7	100%	(15)
Améliorer ses aptitudes pour l'élaboration de prog. de log.	58,3	25,0	4,2	12,5	100%	(24)
Accroître son revenu	71,4	28,6	0,0	0,0	100%	(7)
Trouver un emploi	46,3	29,3	12,2	12,2	100%	(41)
Améliorer ses aptitudes pour le travail de bureau	56,2	31,3	0,0	12,5	100%	(16)
Autres	38,5	53,9	0,0	7,7	100%	(13)
L'ensemble des cadres	55,5	26,7	5,5	9,4	100%	(128)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.
NOTE: * Comprend les cadres "sans emploi depuis leur formation".

TABLEAU 17B
OPINION DES CADRES SUR LA DURÉE DU CONTRAT
SELON LE TEMPS QU'IL LEUR A FALLU POUR TROUVER UN EMPLOI

	TEMPS REQUIS POUR TROUVER UN EMPLOI				
OPINION DES CADRES[1]	EMPLOYÉ IMMÉD. (n=59)	1-12 MOIS (n=34)	+ DE 12 MOIS (n=9)	AUTRE (n=12)	TOUS LES CADRES (n=114)
Pas d'accord[2]	30,5	11,8	22,2	25,0	23,3
Assez d'accord[3]	13,6	23,5	22.2	25,0	18,1
Pleinement d'accord[4]	55,9	64,7	55,6	50,0	58,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, Division de l'évaluation de programme, SCHL 1989.

NOTES: 1 Énoncé: "La durée du contrat était trop courte."
2 Niveau 1 ou 2 sur une échelle de 5 points.
3 Niveau 3 sur une échelle de 5 points.
4 Niveau 4 ou 5 sur une échelle de 5 points.

La deuxième méthode utilisée pour mesurer le taux de succès du programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail après leur formation a été qualitative. Le pourcentage de répondants qui se disaient d'accord avec certains énoncés concernant la facilité avec laquelle ils ont trouvé un emploi a été examiné. Trois énoncés ont été évalués:

1. "Je n'ai pas eu de mal à trouver un emploi, à cause de mon expérience de cadre."

2. "Le programme m'a aidé à trouver un emploi."

3. "Le programme m'a aidé dans ma carrière."

Globalement, 72,2 % des cadres se sont dits d'accord (niveau 3, 4 ou 5 sur une échelle de 5 points, où 5 signifie "pleinement d'accord") avec le premier énoncé, 69 % se sont dits d'accord avec le second et 77,8 %, avec le troisième.

En répartissant les répondants par niveau d'éducation, situation d'emploi et région, comme dans le tableau 18, aucun lien statistique significatif n'a pu être établi entre les caractéristiques personnelles des cadres et leur degré de satisfaction à propos de l'aide que le programme a pu leur apporter pour trouver un emploi. Cette constatation indique que le programme leur a été utile à ce point de vue, peu importent leurs connaissances ou leur expérience de travail avant la formation. Étant donné, cependant, qu'un plus faible pourcentage de cadres des provinces de l'Atlantique ont été

pleinement d'accord avec ces énoncés, il semble que les cadres de ces provinces aient été moins satisfaits du programme que dans le reste du pays, surtout en ce qui a trait à la facilité de trouver un emploi dans le domaine du logement.

TABLEAU 18
CADRES QUI SONT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS* CONCERNANT LA FACILITÉ À TROUVER UN EMPLOI DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT

	ÉNONCÉS: **					
CARACTÉRISTIQUES	1.	(n=)	2.	(n=)	3.	(n=)
ÉDUCATION:						
Études secondaires (en partie)	64,3	(14)	68,8	(16)	81,3	(16)
Études secondaires ou CÉGEP	66,6	(36)	60,5	(43)	75,0	(44)
Université	85,7	(7)	87,5	(8)	100,0	(8)
SITUATION D'EMPLOI AVANT LA FORMATION						
Employé	76,3	(59)	72,3	(65)	88,1	(67)
Sans emploi	62,5	(40)	62.0	(50)	76,5	(51)
RÉGION						
Atlantique	51,7	(29)	60,0	(30)	74,2	(31)
Québec & Ontario	80,5	(41)	72,0	(50)	88,5	(52)
Prairies, C.-B., Yukon, T.N.-O.	81,5	(27)	72,7	(33)	87,9	(33)

SOURCE: Enquête auprès des cadres autochtones, SCHL 1989.
NOTES: * Niveau 3, 4 ou 5 sur une échelle de 5 points, où 5 signifie "pleinement d'accord".
** 1. Je n'ai pas eu de mal à trouver un emploi à cause de mon expérience de cadre.
2. Le programme m'a aidé à trouver un bon emploi.
3. Le programme m'a aidé dans ma carrière.

RÉSUMÉ: Succès du Programme par Rapport à L'Accession des Cadres au Marché du Travail

Pris globalement, 57,4 % des cadres ont trouvé un emploi immédiatement après leur formation. Ceux à qui un groupe autochtone ou un parent ou ami avait conseillé de s'inscrire au programme sont les plus nombreux à avoir réussi à trouver un emploi immédiatement. En comparant le premier emploi occupé après la formation aux autres emplois et à l'emploi occupé actuellement, on constate que les groupes autochtones et la SCHL ont diminué en importance comme employeurs des cadres. Depuis leur formation, la plupart des cadres ont

trouvé un emploi dans des domaines autres que le logement, dans le secteur privé.

Un examen plus détaillé de ces résultats montre que le taux de succès de programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail a varié grandement, selon qu'ils occupaient un emploi avant leur formation ou non. On constate que les cadres qui occupaient un emploi au moment où ils se sont inscrits au programme et qui voulaient la formation pour améliorer leurs aptitudes pour le logement étaient plus susceptibles de trouver un emploi immédiatement après leur formation.

Le succès du programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail a ensuite été évalué qualitativement par l'examen de leur réaction devant certains énoncés portant sur l'aide que le programme leur a apporté pour trouver un emploi dans le domaine du logement, pour trouver un bon emploi et pour progresser dans leur carrière. Environ 70 % des cadres qui ont répondu à l'enquête se situaient entre assez et pleinement d'accord avec ces énoncés. Le degré de satisfaction des cadres avec le programme par rapport à la découverte d'un emploi ne variait guère, quels qu'aient été leur niveau d'éducation et leur situation d'emploi avant leur formation. Un plus grand nombre de ceux qui ont reçu leur formation dans les provinces atlantiques, cependant, se sont dits moins satisfaits du programme par rapport à leur capacité de trouver un emploi.

4.0 CONCLUSIONS

Cette évaluation du Programme de formation des cadres autochtones, qui se fonde sur les opinions et les expériences des participants, montre que malgré les bons résultats obtenus par le programme dans son ensemble il existe encore des domaines où l'on pourrait redoubler d'efforts afin de mieux atteindre les objectifs du programme.

a) Le Processus de Sélection

Le fait que 1,9 % des cadres qui ont répondu à l'enquête se sont déclarés non autochtones prouve que le processus de sélection n'est pas impeccable. S'il est souhaitable d'exclure tout stagiaire non autochtone, il est alors indispensable d'adopter et de mettre en oeuvre un processus de vérification de l'origine ethnique.

Certains autochtones ont été admis, qui n'avaient qu'une faible ou aucune expérience de travail les préparant à occuper un emploi dans le domaine du logement. Si l'on exigeait des stagiaires un minimum d'expérience de travail rémunéré ou bénévole, dans un domaine relié au logement ou dans l'administration des programmes gouvernementaux, cela augmenterait l'efficacité du programme de trois façons

importantes: cela constituerait une directive plus claire pour ceux qui voient à la sélection des candidats, contribuerait à assurer que les candidats admis au programme possèdent des qualifications à peu près identiques, et aiderait les stagiaires à trouver plus facilement un emploi par la suite dans un domaine relié au logement.

Dans les cas où un groupe autochtone avait conseillé à un candidat de s'inscrire au programme, l'expérience de travail de ce dernier et son motif pour suivre la formation donnée par le programme étaient habituellement plus aptes à l'aider à trouver un emploi par la suite, que dans les cas où le candidat avait entendu parler du programme par d'autres sources. Cette constatation suggère deux modifications à apporter aux modalités du processus de sélection. Premièrement, la participation des groupes autochtones dans l'entrevue de sélection devrait demeurer une exigence, d'autant plus que des organismes autochtones d'envergure provinciale existent et font sentir leur influence aujourd'hui, dans chacune des provinces. Deuxièmement, les campagnes de promotion du programme devraient se faire davantage par le truchement des groupes autochtones, que par les centres d'emploi ou l'affichage des postes par la SCHL. On a déjà démontré que ces deux dernières méthodes risquent de neutraliser en partie les objectifs de formation des groupes autochtones, en présentant le programme uniquement comme un effort général de formation et de placement des autochtones sur le marché du travail.

b) Qualité de la Formation

On a constaté que, malgré le caractère très favorable des jugements qualitatifs que les cadres ont porté sur la valeur du programme pour améliorer leurs aptitudes en matière de logement et accroître leur connaissance des programmes LRA, le degré de satisfaction des stagiaires était moindre s'ils ne possédaient pas déjà un petit bagage d'aptitudes et de connaissances avant leur formation et s'ils avaient demandé à s'inscrire au programme de formation dans le but de trouver un emploi.

Étant donné les réponses positives des cadres concernant le niveau de commentaires de leur superviseur et les méthodes de formation, il serait bon, pour l'amélioration de la qualité de la formation, d'encourager les superviseurs à ne pas ménager leurs suggestions et leurs conseils dans un esprit positif. Un engagement plus grand des stagiaires dans le processus de décision et dans l'application du programme, par la participation à la solution des problèmes, serait aussi une bonne façon d'améliorer la qualité de la formation.

c) Succès du Programme Par Rapport à L'Accession au Marché du Travail

On a constaté que le taux de succès du programme par rapport à l'accession des cadres au marché du travail après leur formation était plus élevé si ceux-ci avaient occupé un emploi ou s'ils possédaient des aptitudes reliées au domaine du logement avant de s'inscrire au programme. Cette constatation souligne le rôle important que la sélection de candidats possédant déjà une connaissance du domaine du logement et ayant déjà travaillé dans ce domaine a joué dans la réalisation des objectifs du programme relatifs à l'accession des stagiaires au marché du travail. Étant donné qu'il était plus difficile pour les stagiaires qui n'avaient pas des connaissances ou une expérience de travail dans le domaine du logement avant leur formation de trouver un emploi par la suite, il semble que la formation seule n'a pas été un atout suffisant pour les aider à trouver un emploi au sortir de leur stage de formation. Si l'on veut améliorer le taux de succès du programme par rapport à l'accession au marché du travail, il semble nécessaire de modifier la mise en application des critères de sélection des candidats, en choisissant des candidats qui non seulement répondent aux critères d'éducation et d'origine ethnique, mais qui possèdent déjà aussi des connaissances et une expérience de travail dans des domaines reliés au logement.